

Globale Richtlinie von Getinge

Menschenrechtspolitik

Dokumenteneigner Anna Romberg

Version v3

Vom Verwaltungsrat verabschiedet 26. April 2023

1. Kurzdarstellung

Ziel dieser Richtlinie ist es, unsere Standpunkte zu den Menschenrechten festzulegen. Sie basiert auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Bei Getinge respektieren wir die Menschenrechte und glauben, dass alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden sollten. Wir sind bestrebt, Menschenrechtsverletzungen in unserem Geschäft, unserem Betrieb, unserer Lieferkette und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu identifizieren, zu mindern und zu verhindern.

Diese Menschenrechtsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftsbeziehungen, die im Namen von Getinge handeln.

2. Geltungsbereich und Zielsetzung

Diese globale Richtlinie gilt für alle Getinge-Unternehmen, ihre Tochtergesellschaften und Joint Operations (gemeinsam "Getinge") und gilt für alle unsere Mitarbeiter und Direktoren sowie Berater und Agenturmitarbeiter, die in den Räumlichkeiten von Getinge oder unter der Leitung von Getinge arbeiten (alle in dieser globalen Richtlinie als "Mitarbeiter" bezeichnet).

Diese Richtlinie gibt unseren Mitarbeitern einen Überblick über die Verpflichtung von Getinge zur Achtung der Menschenrechte. Ziel ist es, Mitarbeiter auf allen Ebenen in Getinge dabei zu unterstützen und zu befähigen, im Einklang mit unseren Werten, Regeln und Erwartungen zu handeln.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie diese Richtlinie befolgen und ihre hohen Standards bei der Geschäftstätigkeit konsequent anwenden.

3. Grundsätze

Engagement und Erwartungen

Bei Getinge hat der Schutz aller Menschenrechte höchste Priorität. Unsere Geschäftstätigkeit orientiert sich an den Grundsätzen der Vielfalt und Inklusion, der Vereinigungsfreiheit und der Gewährleistung eines sicheren und geschützten Arbeitsplatzes. Wir identifizieren, bewerten und verwalten routinemäßig die Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Menschenrechte unserer Mitarbeiter, unserer Lieferanten, unserer Händler, unserer Kunden und unserer Gemeinschaften.

Wir bemühen uns, unsere Einflussstellung zu nutzen, um Menschenrechtsinitiativen zu fördern und zu unterstützen.

Unser Geschäft und unsere Geschäftstätigkeit orientieren sich an den folgenden Werten:

Vielfalt und Inklusion. Unsere Diversitätsrichtlinie bringt unser Engagement für ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zum Ausdruck.

Vereinigungsfreiheit. Wir respektieren die Entscheidung unserer Mitarbeiter, von Gewerkschaften vertreten zu werden. Wir werden mit diesen Gewerkschaften nach Treu und Glauben in Übereinstimmung mit den geltenden nationalen oder regionalen Gesetzen zusammenarbeiten.

Sicherer und geschützter Arbeitsplatz. Wir sind bestrebt, einen sicheren und produktiven Arbeitsplatz zu erhalten, indem wir das Risiko von Unfällen, Verletzungen und Gesundheitsrisiken minimieren. Wir werden einen Arbeitsplatz aufrechterhalten, der frei von Gewalt, Belästigung, Einschüchterung oder anderen unsicheren Bedingungen aufgrund interner oder externer Bedrohungen ist.

4. Beschwerdemechanismen

Zögern Sie nicht, Bedenken zu äußern. Von jedem Getinge-Mitarbeiter, der Verstöße gegen diese Richtlinie vermutet, wird erwartet, dass er sich zu Wort meldet und das Problem bei seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung, dem Ethik- und Compliance-Büro oder über die Getinge Speak-Up Line zur Sprache bringt.

Alle Stakeholder haben die Möglichkeit, Fragen und/oder Bedenken zu potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu äußern, indem sie die Getinge Speak-Up Line nutzen.

Die Speak-Up Line ist auf Getinge internen und externen Webseiten verfügbar. Bei Getinge akzeptieren wir keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden, der sich äußert, Bedenken äußert oder Meinungen äußert.

Wir werden Beschwerdemechanismen einrichten und verpflichten uns, alle Bedenken zu untersuchen, und wenn wir schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Menschenrechte feststellen, werden wir unverzüglich angemessen handeln.

5. Rollen und Verantwortlichkeiten

Alle Mitarbeiter von Getinge sind individuell dafür verantwortlich, diese Richtlinie zu lesen, zu verstehen und einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie zu handeln. Getinge-Manager sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass jedes Teammitglied Zugriff auf diese Richtlinie hat.

Jede Getinge-Geschäftsfunktion/Vertriebsregion ist dafür verantwortlich, Aktivitäten zu verhindern, die gegen die Menschenrechte und die Grundsätze dieser Richtlinie verstoßen.

Die tägliche Stärkung, einschließlich regelmäßiger Informationen und Schulungen zu Menschenrechtsfragen sowie Compliance-Follow-up, gehört mit Unterstützung des Ethik- und Compliance-Büros zur Verantwortung jedes Managers.

Verstöße gegen die Richtlinie können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

6. Verstöße gegen die globale Richtlinie – Speak Up

Zögern Sie nicht, Bedenken zu äußern. Von jedem Getinge-Mitarbeiter, der Verstöße gegen diese globale Richtlinie vermutet, wird erwartet, dass er sich zu Wort meldet und das Problem seinem Vorgesetzten, dem Ethik- und Compliance-Büro oder der Getinge Speak Up Line vorlegt. Die Getinge Speak Up Line ist auf internen und externen Getinge-Webseiten verfügbar. Bei Getinge akzeptieren wir keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden, der sich äußert und Bedenken oder Meinungen äußert.

Siehe weiter: Global Speak Up and Non Retaliation Directive (Globale Richtlinie über Äußerung und Nichtvergeltung)

7. Rahmenbedingungen

Diese Richtlinie ist Teil des Governance Frameworks von Getinge, das Folgendes umfasst:

- Verhaltenskodex, strategischer Rahmen, vom Vorstand genehmigte Richtlinien, vom CEO genehmigte Richtlinien oder direkte Berichte an den CEO sowie lokale Anweisungen
- Entscheidungen, die vom CEO oder anderweitig im Rahmen der vom CEO genehmigten Befugnisübertragungen getroffen wurden
- Das Ethik- und Compliance-Büro ist dafür verantwortlich, dass die neueste Version dieser Richtlinie veröffentlicht und allen Mitarbeitern auf GetBasics zur Verfügung gestellt wird.
- Diese Richtlinie wird alle zwei Jahre oder bei Bedarf überprüft.
- Die Originalsprache dieser Richtlinie ist Englisch.

8. Anleitung und Unterstützung

Wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie haben oder unsicher sind, welche Regeln gelten, wenden Sie sich bitte an die lokale Personalabteilung oder senden Sie eine E-Mail an DERAS-HR@Getinge.com

Nützliche Links:

- Verhaltenskodex
- People Policy
- Nachhaltigkeitsrichtlinie
- Diversitätsrichtlinie